



XIV COLÓQUIO INTERNACIONAL DE GESTÃO UNIVERSITÁRIA – CIGU

A Gestão do Conhecimento e os Novos Modelos de Universidade

Florianópolis – Santa Catarina – Brasil
3, 4 e 5 de dezembro de 2014.

ISBN: 978-85-68618-00-4

SELEÇÃO DOCENTE: A PERCEPÇÃO DOS COORDENADORES DE CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO DA UFGD

Natália Corrêa Mortari
UFGD

natalia_mortari884@hotmail.com

Erlaine Binotto
UFGD

e-binotto@uol.com.br

Edith Andreia Ensiso Alderete
UFGD

andreaalderete.p@hotmail.com

Beatriz Dias Couto Crepalde
UFGD

biacrepa@yahoo.com.br

RESUMO

O objetivo é analisar como os coordenadores de cursos de pós-graduação *Stricto Sensu* da UFGD percebem o processo de seleção docente presente no contexto das universidades federais. Foi realizada uma pesquisa exploratória e descritiva, com dados qualitativos. Foi utilizada uma entrevista semiestruturada com 17 coordenadores de cursos de Pós Graduação os coordenadores dos programas de pós-graduação da Universidade Federal da Grande Dourados - UFGD. As categorias de análise: Percepção que os coordenadores de pós-graduação possuem dos processos seletivos nas universidades; práticas e experiências diferenciadas e resultados que têm produzido; visão de longo prazo em relação aos recursos humanos com perfis que atendam às necessidades do programa. Foi possível constatar, que a UF em estudo apresenta definição do perfil para contratação, definido e direcionado prioritariamente pela e para a graduação, com pouca flexibilidade, pela preferência por candidatos que possuam titulação na área de concurso, produção científica na área. A relação do perfil desejado com o profissional já contratado, na maioria das vezes, é atendido parcialmente. No caso da não adequação ao perfil, as limitações do processo de seleção são indicadas como as principais responsáveis.

Palavras-chave: Docência, Perfil Profissional, expansão.

1 INTRODUÇÃO

Para Cunha, Zanchet e Ribeiro (2013, p. 2), nas últimas décadas, a popularização do ensino superior tem provocado o crescimento desse nível de ensino, mas o crescimento tem sido pensado a partir do estabelecimento de metas para atender as esferas de qualidade e quantidade de oferta da educação superior. Os autores acima citados colocam que “O Brasil não foge à regra, e após muitas décadas de expansão pela via privada, instala um crescente investimento na educação superior pública, acompanhado por uma política de interiorização”.

Segundo dados do censo de educação superior, divulgado pelo Ministério da Educação (MEC), o total de alunos matriculados na educação superior brasileira foi de mais de sete milhões no ano de 2012, sendo 27% matrículas na educação pública, e o número de instituições de ensino superior passou de 1.391, em 2001 para 2.416, em 2012, um crescimento de cerca de 70% (MEC, 2014).

Bezerra e Helal (2009) afirmam que o aumento na oferta de vagas de cursos superiores em todo o país leva a uma grande demanda por profissionais da educação, influenciando também no perfil do docente a ser contratado e no recrutamento e seleção dos docentes.

Diante dessas mudanças, os autores enfatizam ainda que se busca por um corpo docente capacitado e flexível às mudanças que têm ocorrido no setor da educação (BEZERRA; HELAL, 2009). Levando em consideração que o setor público, no Brasil, é um dos maiores contratadores de pessoas, e que esses novos trabalhadores exercerão funções de interesse público, a forma de seleção e recrutamento público constitui-se em uma questão não apenas de eficiência nas organizações, mas também envolve a questão social. Para Reis (2002, p. 16) “Essa sociedade denominada Sociedade da Informação e do Conhecimento exige e desafia as Universidades, principalmente no aspecto relativo às competências e desempenho do seu corpo Docente”.

A universidade é uma instituição de disseminação do conhecimento científico e formadora de profissionais competentes para a propagação do saber e do desenvolvimento social. Para capacitação de bons profissionais, é importante a instituição oferecer um ensino de qualidade, focada na aprendizagem dos discentes (CORRÊA, 2011).

O suporte essencial para a formação de um cidadão é a educação; ela proporciona habilidades para utilizar o conhecimento e condições para expandi-lo, fazer reflexões sobre ele, criticá-lo, transmiti-lo e criá-lo. (ANDARE; ARAUJO, 2008).

O art. 1º da Constituição 9.394/96 retrata que a educação abrange os processos da formação que se desenvolvem na vida familiar, na convivência humana, no trabalho, nas instituições de ensino e pesquisa, nos movimentos sociais e organizações da sociedade civil e nas manifestações culturais.

Cornachione (2004, p. 24) frisa que “Uma educação eficaz e de qualidade sustenta-se, de certa forma, em seu corpo docente”. Entende-se que para a composição na universidade de docentes com capacidades potenciais, essas sendo boa formação, entre outros aspectos como pesquisa e ensino, a seleção deste se torna um elemento crucial para o sucesso do ensino.

Para Machado, Machado e Vieira (2011), de modo geral, os processos de seleção e contratação de docentes universitários enfatizam o processo de ensino e não de aprendizagem. Assim, ressaltam os aspectos de competência docente como a transmissão de conhecimento e realização de atividades práticas.

Conceito de competência proposto por Fleury e Fleury (2001, p.188) ressalta que “um saber agir responsável e reconhecido, implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos e habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo”.

Para Carvalho (2012), o mercado de trabalho é dinâmico por natureza, por sofrer oscilações da economia, assim é de grande importância para o processo de recrutamento e seleção, o mercado de trabalho deve receber atenção constante por parte do sistema de recursos humanos (RH).

Assim como as mudanças que vêm ocorrendo no cenário global, necessita-se da adesão das organizações de novos mecanismos que possam levar em consideração o conhecimento, as qualificações e inovações presentes no mercado de trabalho.

Uma vez que o perfil desejado deixa de se constituir em um modelo pré-determinado para se compor pela identificação de potencialidades do aprendiz. A busca por profissionais com habilidades dessa natureza não é pré-determinada, mas se baseia no potencial inovador daquele que irá se incorporar à organização. As constantes mudanças no mercado de trabalho e a configuração de novos meios de recrutamento e seleção direcionam o RH a buscar profissionais diferenciados para comporem as organizações.

Segundo Ivancevich (2008), a gestão de Recursos Humanos do setor público é diferente dos outros setores porque varia sua estrutura, e sua função é muito mais complicada que os outros setores. Esse setor, sendo de interesse de toda a sociedade, passa obrigatoriamente por concurso público, definido pela lei nº 8112, de 11 de dezembro de 1990, como dispõe o artigo 11:

Art. 11. O concurso será de provas ou de provas e títulos, podendo ser realizado em duas etapas, conforme dispuserem a lei e o regulamento do respectivo plano de carreira, condicionada a inscrição do candidato ao pagamento do valor fixado no edital, quando indispensável ao seu custeio, e ressalvadas as hipóteses de isenção nele expressamente previstas (BRASIL, 1990).

Para Cavalcanti e Cunha (2012), no setor público há diferentes tipos de contratações, no caso da carreira docente, as etapas são diferenciadas e específicas, sendo uma delas a “prova didática”, onde fica explícita a capacidade e a prática docente.

No que se refere então ao setor público, essa questão torna-se ainda mais complexa. Ao mesmo tempo que o perfil do mercado de trabalho exige processos mais amplos de seleção, a rigidez dos concursos públicos, determinados em leis e decretos, regulamentos e editais, podem provocar estagnação nos processos de contratação operacionalizados principalmente pelo concurso público.

Para Almeida e Giorgi (2008, p. 6), “No concurso o que se avalia é o conhecimento do professor candidato sobre determinadas prescrições, aquelas valorizadas na prova”. O autor vai além de sua consideração, colocando que o concurso limita o docente a demonstrar seu conhecimento, pois o que considera “correto” é estabelecido pela banca (ALMEIDA; GIORGI, 2008).

A sociedade tem exigido profissionais bem mais capacitados, atualizados, com metodologias de ensino dinâmicas, abertos a mudanças, conhecedores de tecnologias avançadas e capaz de construir relações sociais com colegas e os alunos, visando profissionais que gerem conhecimentos e que desenvolvam habilidades e capacidades inovadoras (MOURA, 2005).

Cunha, Zanchet e Ribeiro (2013, p.227) salientam que “Um novo perfil docente foi, aos poucos, se constituindo e, certamente, uma nova idéia (Sic) de qualidade foi sendo gestada”.

Considerando o aumento do número de instituições de ensino superior no mercado de trabalho e também do crescimento do número de programas de Pós-Graduação, a seleção do corpo docente é de grande importância, pois os professores selecionados são os principais formadores de profissionais para a educação em todos os níveis: desde a básica até a superior. Para Reis (2002, p.17), “A determinação do surgimento de novas necessidades para as organizações, principalmente para os profissionais, focaliza o Ensino Superior como agência formadora no âmbito destas exigências”.

Partindo do pressuposto de que a educação é responsável pelo desenvolvimento humano coletivo e as exigências da sociedade moderna têm demandado mão de obra docente qualificada e inovadoras. Esse perfil estaria diretamente ligado à questão que se estabelece o neste estudo: Qual a percepção que os coordenadores de pós-graduação possuem sobre a seleção docente, e a relação do perfil com as necessidades dos programas?

Este artigo tem como objetivo analisar como os coordenadores de cursos de pós-

graduação *Stricto Sensu* da UFGD percebem o processo de seleção docente presente no contexto das universidades federais.

Cornachione (2004, p. 26) ressalta que “A educação superior tem papel importante em uma abordagem social da educação, e em um país em desenvolvimento, merece atenção especial”. Bezerra e Helal (2009) relatam que o acesso à educação de qualidade é reduzido e tem problemas e afetam diretamente o desenvolvimento do país.

Para Andere e Araujo (2008), a educação na forma de ensino, é dever predominante das instituições de ensino, que no processo de formação escolar trabalham com alunos, professores, conhecimentos e métodos.

Desenvolver um trabalho com a complexidade que envolve escolha de um perfil profissional torna-se fundamental, visto que não é possível discutir qualidade da educação superior e competências destes profissionais sem incluir as formas de seleção docente. Dessa forma, a pesquisa contribuirá para uma melhor compreensão do contexto que envolve a seleção de docentes em Universidades Federais, discutidos nos trabalhos realizados dentro dessa área por Bizerra e Helal (2009); Binotto, Siqueira, Mortari (2011); Machado, Machado e Vieira (2011), sendo uma pesquisa inovadora dentro do estado do Mato Grosso do Sul, com uma visão da Universidade Federal da Grande Dourados, realizada com os coordenadores de programas de pós-graduação da UFGD.

2 REVISÃO TEÓRICA

2.1 GESTÃO DE PESSOAS

As mudanças em contexto global exigem das organizações adoção de novos modelos e estratégias que impactam nos conhecimentos e qualificações das pessoas. Para Gil (2001), as empresas, desde meados da década de 80, estão sofrendo desafios e mudanças em relação a questão ambiental e organizacional: a globalização da economia, a evolução das comunicações, a competitividades, entre outros fatores.

O autor ainda destaca que a Gestão de Pessoas é uma das áreas que mais tem ocorrido mudanças e transformações nos últimos anos. “A Gestão de Pessoas abrange amplas atividades, como recrutamento de pessoal, descrição de cargos, treinamentos e desenvolvimentos, avaliação de desempenho etc.” (GIL, 2001, p. 24).

Assim, estas práticas de gestão estabelecem condições de trabalho, organização do trabalho, natureza das relações hierárquicas, tipo de estruturas organizacionais, sistema de avaliação e controle dos resultados, políticas para gestão de pessoas, caracterizando deste modo os objetivos, valores e filosofia da gestão geral (HOMEM; OLTRAMARI; BESSI, 2009).

O modelo de gestão de pessoas passa a ser considerado um subsistema organizacional que deve interagir com outras dimensões da organização para dar conta dos desafios impostos pelo ambiente, ou ainda para contribuir para a consecução das estratégias empresariais (MASCARENHAS, 2008). Para Ribeiro (2006, p. 52), “A gestão de pessoas quanto admissão engloba três fases: 1ª Recrutamento; 2ª Seleção; 3ª Ambientação”.

O recrutamento e a seleção são processos que fazem parte da rotina de preenchimento de uma vaga em aberto no procedimento de admissão pessoal. Anterior ao processo de seleção ocorre o recrutamento que visa definir as características dos candidatos para que a seleção possa ser feita com os que possuam o perfil desejado (LIMONGI-FRANÇA, 2007).

O recrutamento é um sistema de informações que visa atrair candidatos aptos e qualificados, dos quais serão selecionados futuros funcionários da organização, segundo Ribeiro (2006). Para Limongi-França (2007), recrutamento é a procura de candidatos com o perfil adequado. É um processo que dá subsídios para o processo de seleção porque não havendo candidatos com potencial para o preenchimento de uma vaga, não haverá como efetuar a seleção. Esse também evidencia que “a seleção é a escolha do(s) candidato(s) mais

adequado (s) para a organização, dentre os candidatos recrutados, por meio de vários instrumentos de análise, avaliação e comparação de dados” (LIMONGI-FRANÇA, 2007, p. 34).

Bezerra e Helal (2009, p. 3) colocam que “O processo de recrutamento e seleção é considerado uma importante ferramenta para as empresas que querem se manter em um mercado de alta competitividade”.

Gil (2006) refere-se à seleção de recursos humanos como a escolha da pessoa certa para o cargo certo, ou seja, a escolha dos mais adequados aos cargos existentes, com o objetivo de manter ou aumentar, tanto a produtividade quanto os resultados. A seleção de pessoal nas organizações sempre se constituiu em um processo complexo envolvendo critérios objetivos e subjetivos. Sua evolução acompanha as transformações da área de recursos humanos no decorrer das últimas décadas desde a criação do departamento de pessoal (MARRAS, 2000).

Segundo Ivancevich (2008), profissionais que trabalham na área de recursos humanos avaliam os efeitos do mercado de trabalho, efeitos econômicos, sociais e políticos usando assim um índice de seleção. Este índice divide o número de candidatos contratados pelo número total de candidatos. Assim, quando a proporção chega próxima a 1:1, entende-se que houve um alto índice de seleção, quanto maior for o número de candidatos em relação ao de contratados, mais baixo o índice. O autor enfatiza que “Na base de qualquer sistema eficaz de seleção deve estar a noção exata das características essenciais para um alto desempenho” (IVANCEVICH, 2008, p. 215).

Para Ribeiro (2006), uma atuação estratégica da área de recursos humanos, deve atentar a medidas para desenvolver talentos e criar um ambiente de trabalho aberto a novas ideias. “Na busca incessante pelas novas políticas da gestão de recursos humanos, a inovação tornou-se um dos fatores essenciais para as organizações dos novos tempos” (RIBEIRO; BÍSCOLI, 2004, p. 63).

De acordo com Leme (2005 apud MARTINS et. al. 2009), os conhecimentos, habilidades e as atitudes são os pilares de competências. “A competência é o conjunto de aprendizagens sociais e comunicacionais nutridas a montante pela aprendizagem e formação e a jusante pelo sistema de avaliações” (FLEURY, FLEURY, 2001, p. 187).

Assim, a perspectiva de relacionar talento com competência surge da evolução da seleção relacionada com a mudança da organização. Talento é o conjunto de habilidades de uma pessoa: conhecimento, experiência, inteligência, discernimento, atitude, caráter, o que inclui sua capacidade de aprender (MICHAELS; HANDFIELD; AXELROD, 2002).

Para complementar, Davel e Vergara (2001) salientam o importante papel que as pessoas exercem nas organizações no que se refere à inovação, criação, recriação e sua contribuição para a vitalidade da organização.

Bezerra e Helal (2009) afirmam a importância do investimento em capital humano, cultural e social, no quadro docente, pois assim a disseminação de conhecimento e a capacidade de transmitir suas experiências são certas.

2.2 PROCESSO DE SELEÇÃO DOCENTE

A identidade da universidade está sendo posta em xeque e o docente que atua nela está exposto por dois lados, o primeiro com um contexto institucional que é extremamente competitivo e o segundo com padrões de docência definidos pelo mercado de trabalho e governo, o que coloca a docência em desafio, com a sua prática e traz novas exigências de formação (MACHADO;MACHADO; VIEIRA, 2011).

Atuando em um cenário de constantes mudanças, percebe-se nas organizações que o diferencial da competitividade esta aplicado no seu capital intelectual, o conhecimento da força de trabalho integrado às práticas de gestão veem transformando a competência organizacional (RIBEIRO; BÍSCOLI, 2004).

O processo de seleção, para Limongi-França (2007), por se tratar de um processo de levantamento de dados do candidato, deve ter a ética como principal elemento, respeitando o candidato que busca uma oportunidade de trabalho, nesse são observados aspectos de sua capacidade intelectual, personalidade, sociabilidade, interesses, vida pessoal e profissional. Destaca-se que, “Não ser contratado após um processo seletivo pode levar o candidato a questionar sobre as suas capacidades e habilidades e ferir a sua auto-estima (Sic), mesmo sabendo que um, dentre vários, pode ocupar a vaga existente” (LIMONGI-FRANÇA 2007, p. 47).

Para o desenvolvimento da área, a seleção de pessoas partiu da noção de perfil adequado a um determinado cargo e passou para uma busca de talentos. Ribeiro e Bíscoli (2004) afirmam que as exigências de conhecimentos práticos, como teóricos, além das novas atitudes e habilidades, levadas por essas mudanças, e principalmente pela inovação, vêm alterando o perfil dos talentos humanos dentro da organização. Dessa maneira, a busca por profissionais com habilidades dessa natureza não é pré-determinada, mas se baseia no potencial inovador daquele que irá se incorporar à organização.

Segundo Machado, Machado e Viera (2011), o definidor da seleção do docente sempre foi a competência científica e recentemente por influencia do mercado, é também influenciado pela aprendizagem e por intensa competitividade. O autor destaca então a identidade do professor universitário e sua formação didática pelo desempenho de excelência.

A seleção desse profissional envolve uma questão complexa ligada a função de educação. Andere e Araujo (2008, p. 2) ressaltam que “Estudar a educação e a qualidade do ensino contribui para a promoção de mudanças e para o progresso da sociedade”.

Segundo Bezerra e Helal (2009), os docentes devem manter a busca pelo conhecimento que esteja além de sua formação acadêmica, levando em conta suas futuras ações e resultados, além de outras considerações deve-se ao fato do crescimento das IES no país.

Em meio à abrangência da condição do novo perfil docente necessário, passa a ser fundamental a exigência de novos mecanismos de escolha da seleção e recrutamento de candidatos, referente a cargos de interesse público, tendo em vista que os critérios atuais se mostram incapazes de revelar as competências necessárias do novo professor (MACHADO; MACHADO; VIERA, 2011). “A pouca flexibilidade e o estabelecimento de rígidas fronteiras as carreiras dadas por legislações e por diretrizes dirigidas ao fornecimento de um modelo burocrático são, de modo geral, limitações à perspectiva de crescimento profissional dentro da organização pública” (SALLES; NOGUEIRA, 2006, p.147).

Para Machado, Machado e Viera (2011, p. 331) “Tais resistências são relacionadas ao perfil conservador e incompatível com a missão da docência em práticas inovadoras, perfil que pode passar despercebido em meio a um processo de seleção sem instrumentos razoavelmente potentes para detectá-lo”.

O estudo de Binotto, Siqueira e Mortari (2011), enfatiza que há existência da definição do perfil docente e esse é determinado com o predomínio na formação acadêmica na área de concurso. Com esta definição estabelecida não se torna possível incorporar ao quadro um perfil que seja diferenciado e inovador no processo de seleção docente.

Binotto, Siqueira e Mortari (2011), concluem em seu trabalho que a forma de seleção de docentes nas universidades federais, analisadas pelos autores, é composta de processos que precisam de aperfeiçoamento e de revisão para que os objetivos estratégicos destas instituições sejam contemplados.

Machado, Machado e Vieira (2011), enfatizaram que com o resultado de sua pesquisa, ficou evidente a necessidade de reformulação dos processos de seleção e de recrutamento de docentes para os cursos de graduação das IES, sobretudo onde se tem processos de inovação de currículos. Ficou claro que na maioria das instituições públicas, os meios tradicionais de seleção pública, como prova de títulos, análise de currículo e prova didática, não são suficientes para detectar esse novo perfil.

3 METODOLOGIA

Foi realizada uma pesquisa exploratória e descritiva, complementada por dados qualitativos.

Como objeto de estudo foi escolhido a Universidade Federal para análise, em função do processo de expansão que essas instituições de ensino vêm passando nos últimos anos, pela ampliação de vagas e cursos e pela criação de novas unidades acarretando na contratação de um número significativo de docentes.

Universidades possuem características culturais próprias e ao mesmo tempo norteadas por um padrão de contratação, o concurso público. Trata-se, então, de um processo de seleção amplo.

Fizeram parte dessa pesquisa os coordenadores dos programas de pós-graduação da Universidade Federal da Grande Dourados-UFGD. Foram analisados os cursos de Pós Graduação, sendo estes, Administração Pública, Agronegócio, Agronomia, Antropologia, Biologia Geral/Bioprospecção, Ciências e Tecnologia Ambiental, Ciências da Saúde, Educação, Engenharia Agrícola, Entomologia e Conservação da Biodiversidade, Geografia, História, Letras, Matemática, Química, e Zootecnia e Sociologia. Somando um total de 17 coordenadores, sendo que os programas com mestrado e doutorado na mesma área, possuem apenas um coordenador. Apenas um dos coordenadores não respondeu a presente pesquisa.

Os critérios utilizados para a escolha dos pesquisados foi a importância que este profissional tem como disseminador do conhecimento pela facilidade de acesso a este perfil e por ser esta a instituição de ensino que possui o maior número de cursos de Pós-Graduação na cidade de Dourados, essa segunda maior cidade do estado do Mato Grosso do Sul.

Foi utilizada uma entrevista semi-estruturada como método de coleta de dados. Em entrevistas como essa são utilizadas questões abertas, que permitem ao entrevistador entender e captar a visão dos participantes da pesquisa; assume uma variedade de formas, cada qual pressupondo uma construção teórica diferente.

A entrevista semi-estruturada tem como característica questionamentos básicos que são apoiados em teorias e hipóteses que se relacionam ao tema da pesquisa (MANZINI apud TRIVIÑOS 1987, p. 146).

O instrumento utilizado, a entrevista, tem como objetivo averiguar os fatores determinantes sobre a seleção pela perspectiva dos coordenadores de Pós-Graduação da instituição pesquisada. A coleta de dados foi efetuada com perguntas abertas partindo das gerais até as mais específicas. A entrevista utilizada nesta pesquisa contempla os seguintes pontos: Informações do respondente; A definição do perfil para a vaga de docente; Análise do processo.

Tomando como referência a bibliografia consultada, foram estabelecidas algumas categorias de análise preliminares: Percepção que os coordenadores de pós-graduação possuem dos processos seletivos nas universidades; Práticas e experiências diferenciadas e resultados que tem produzido; Visão de longo prazo em relação aos recursos humanos com perfis que atendam as necessidades do programa.

Foi realizada análise interpretativa das informações obtidas, de acordo com as categorias estabelecidas.

4 RESULTADO E DISCUSSÕES

Os resultados apresentados são referentes às entrevistas realizadas com os coordenadores de curso de Pós-Graduação, que salientam a percepção deles sobre os concursos públicos realizados para a seleção docente. Os resultados que essa tem produzido na Universidade Federal da Grande Dourados, sua prática e expectativas, além da visão sobre perfis e as necessidades dos programas.

4.1 LEGISLAÇÃO PARA O CONCURSO PÚBLICO

A legislação seguinte refere-se aos concursos públicos, seus critérios e determinações. A legislação citada LEI Nº 8.112, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1990, dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, determinada pelo art. 13 da lei nº 9.527, de 10 de dezembro de 1997, seguido pelo decreto de nº 6.944, de 21 de agosto de 2009.

4.1.1 Normas do Concurso Público

Cabe ao decreto, Nº 6.944, DE 21 DE AGOSTO DE 2009, estipular medidas organizacionais que melhorem a administração pública federal, contendo nesse as normas gerais para os concursos públicos.

De acordo com seu Art. 13, o concurso abrange provas e também é cabível a esse prova de títulos, que pode ser realizada ou não em duas etapas. Conforme lei ou regulamento proposto, no caso da realização do concurso em duas etapas, a segunda será feita de curso ou do programa de formação, com caráter definido como eliminatório e classificatório.

É estabelecido para a prova de títulos, apresentação em data estabelecida pelo edital, devendo essa ser como parte seguinte à prova escrita e com a aprovação na primeira. Entre as normas para prova oral ou defesa de memorial, o artigo coloca a realização da apresentação pública, assim como registro e avaliação. A prática de provas de aptidão física exige a especificação da prova, mecanismos que são aceitos, assim como o desempenho mínimo para a classificação. Para as provas de conhecimentos práticos específicos, é estabelecido apresentação dos instrumentos e técnicas que serão utilizadas, assim como a metodologia para avaliação dos candidatos.

4.1.2 Normas do Edital do Concurso Público

Conforme dispõe o Art. 18, o concurso público será publicado no Diário Oficial da União, com antecedência mínima de sessenta dias da realização da primeira prova, assim como qualquer alteração no edital, será divulgada a entidade responsável pela realização do concurso público e da instituição que o realizará.

Os itens que deverão constar para abertura de inscrições são informações como: instituição realizadora, órgão promotor, números de vagas para os cargos públicos, vagas reservados às pessoas com deficiência, denominação da vaga, classe de ingresso e a remuneração inicial, assim como lei de criação para o cargo ou emprego e seus regulamentos, descrições das atribuições. Também deverá ser informado o nível de escolaridade exigido para determinado cargo, assim como todas as etapas da inscrição, o que incluem locais, horários, taxas, apresentação de requerimento referente isenção, documentações, datas, número de etapas do concurso.

4.1.3 Concurso Público da UFGD

Conforme o Edital CCS nº 02, de 28 de janeiro de 2014, o concurso será regido por este Edital, em processo coordenado e operacionalizado pela Coordenadoria do Centro de Seleção e Comissão Geral do Concurso presidida pelo Coordenador do Centro de Seleção da UFGD.

O concurso se constitui das seguintes etapas:

1) Inscrição: sujeita à homologação; 2) Prova Escrita: A prova escrita é de caráter eliminatório e classificatório e tem como objetivo avaliar as competências do candidato, consistirá na redação de um texto técnico-científico manuscrito; 3) Prova Didática: é de caráter eliminatório e classificatório, o ponto sorteado é único para todos os candidatos, é realizada com o objetivo de avaliar a comunicação, assim como o planejamento de aula,

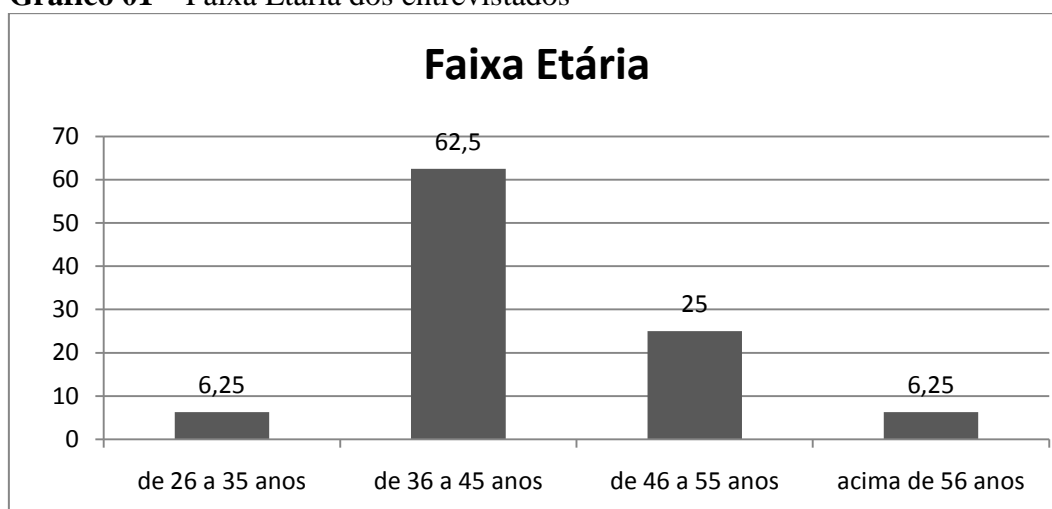
organização e exposição das ideias, o domínio da matéria, entre outros fatores, será desenvolvida na forma de aula teórica; 4) Prova de Títulos: A prova de títulos possui caráter classificatório, baseando-se na análise dos documentos comprobatórios do *Currículo Lattes*. A Prova de Títulos embora tenham caráter classificatório, a nota obtida pelo candidato nesta fase, incide no cálculo da nota final.

Em relação às Bancas Examinadoras serão compostas pela Coordenadoria do Centro de Seleção observando critérios técnicos e pedagógicos que atendam cada área objeto do concurso em grupos de realização, composto por três membros com mesma titulação ou de titulação superior àquela exigida para realização de cada área do concurso.

4.2 PERFIS DOS RESPONDENTES

Dos entrevistados, no que se refere ao gênero 56% são homens e 44% são mulheres. Quanto a faixa etária, o gráfico 01 demonstra que:

Gráfico 01 – Faixa Etária dos entrevistados

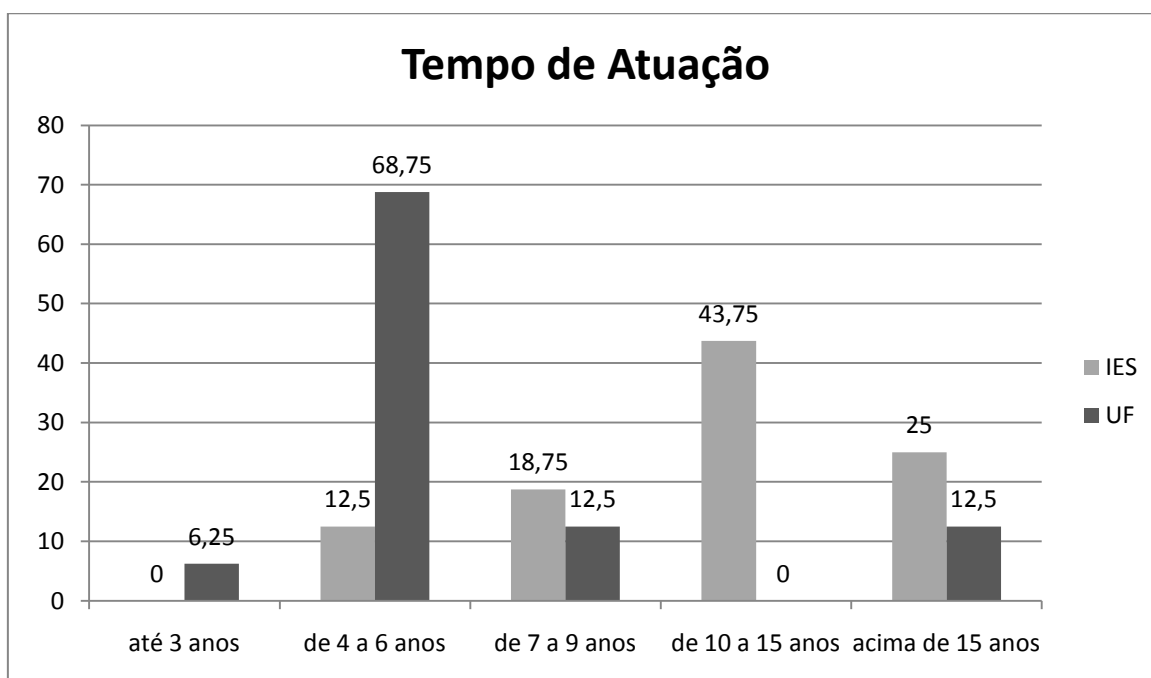


Fonte: Dados pesquisa (2014)

O gráfico 01 expõe que 6% dos entrevistados possuem faixa etária de 26 a 35 anos, 62% dos respondentes de 36 a 45 anos representando mais da metade dos respondentes, 25% de 46 a 55 anos e 6% possuem idade acima de 56 anos. Em relação à formação dos candidatos todos possuem doutorado e formações em diversificadas áreas.

O gráfico 02 evidencia o tempo de atuação dos entrevistados em instituições de ensino superior (IES) e o tempo de na universidade federal (UF).

Gráfico 02- Tempo de atuação de atuação em instituição de ensino superior (IES) e na universidade federal (UF)



Fonte: Dados pesquisa (2014)

Os dados do gráfico 02 evidenciam que 43% dos entrevistados possuem experiência acima de 10 anos em IES e todos os entrevistados possuem mais de quatro anos nestas instituições. Enquanto na UF, 68% possuem tempo de mais de quatro anos, um menor número de tempo quando comparado a IES. Os números relatam experiência na docência, principalmente a respeito de IES, porém 25% desses possuem a partir de sete anos em universidades federais. Um dos respondentes está vinculado à instituição pesquisada UFGD, antes mesmo dessa instituição ser constituída como universidade federal, que completará nove anos em 2014. Essa certa experiência na docência pode nos indicar que todos possuem convivência e conhecimentos das IES e das universidades federais, até mesmo intimidade com a docência antes de iniciar como coordenadores de programas de pós-graduação.

Já o tempo no cargo de coordenador de pós-graduação a predominância é de 31% até um ano, 50% possuem experiência de 1 a 4 anos, e apenas 12% de 4 a 8 anos de tempo de atuação no cargo, no que se referem aos mandatos, nove dos entrevistados responderam que estão no seu primeiro mandato, quando a experiência é de mais de um ano e ocorreram com mais de um mandato, esses são na maioria em anos consecutivos.

4.3 A DEFINIÇÃO DO PERFIL DOS CANDIDATOS PARA VAGA DE DOCENTE

Quando perguntado quanto à definição do perfil para as vagas a docência a serem preenchidas, 87% dos entrevistados responderam que existe definição do perfil. A maioria respondeu que o perfil é definido pela graduação, quanto a esta resposta todos evidenciaram a que essa escolha é feita com reuniões dos docentes de graduação, e ou também pela coordenação dos cursos, mas nunca pela pós-graduação, que não há nenhuma interferência dessa e que não é pensando suas necessidades. Enquanto 31% responderam que a decisão é feita por ambos, graduação e pós-graduação e outras indicações para essa escolha como apenas pela pós-graduação, conselho diretor.

Entre os critérios mais comuns na descrição do perfil desejado, os principais citados pelos entrevistados foram titulação na área de concurso, produção científica na área, indicando que a formação do candidato possui prioritariamente influencia na decisão e que não se tem uma flexibilidade para contratação. Os entrevistados ainda colocam que o perfil desejado pode caber da junção de vários fatores e nunca de um só, relatam que apesar da grande influência da produção científica, muitas vezes certas áreas não possuem concorrência

de candidatos e assim não tem como pensar apenas nesse critério. Enfatizam ainda, critérios para uma forma diferenciada de escolher perfis, como: pontuação e qualificação de artigo Qualis/CAPES; experiências em orientações em PIBIC, mestrado e doutorado; área de pesquisa do doutorado; saber trabalhar de forma coletiva e preencher os critérios mínimos que a Capes coloca e ter um projeto estruturado, ressaltando a importância da articulação entre ensino, pesquisa e extensão.

No que se refere às limitações para encontrar tais perfis, 31% indicaram como uns dos critérios a produção científica, salientando assim a real procura por profissionais com produção científica e a importância da iniciação para o docente. Outras limitações encontradas pelos entrevistados foram a dificuldade de encontrar perfis para áreas específicas (25%), que cabem, por exemplo, à química e matemática, dificuldade esta que ocorre também por outra limitação exposta a região em que universidade federal em estudo se encontra. (18%) ressaltaram que a localização afastada dos grandes centros é um impasse para encontrar profissionais que atendam as necessidades do perfil procurado, no entanto 18% responderam não ter limitações para suas áreas respectivas.

Quando perguntado sobre o acompanhamento ou participação na composição da banca por parte desses coordenadores de pós-graduação entrevistados, 75% responderam que não existe participação nenhuma, alguns desses evidenciaram uma ajuda informal, os 25% que responderam que sim ressaltaram que acompanham, pois tem acesso as propostas, assim orientam a inserir pessoas que tem vínculo com a pós-graduação e sejam bolsistas de produtividade, colocam sua participação como indicações, como membro efetivos de seleção, ou que acompanham com discussão feita pelo comitê de coordenadores de graduação e pós-graduação, além dos professores da área do concurso, que participam das bancas.

Sobre o que é feito para avaliar a experiência do candidato na docência, os respondentes em absoluto afirmaram serem apenas os mecanismos propostos pelo edital: prova escrita, prova didática, defesa do memorial (este quando couber ao edital) e prova de títulos, ressaltaram ainda como alguma diferenciação, a experiência docente do candidato e avaliação dos alunos, apenas um dos entrevistados considera não ser suficientes esses mecanismos, e coloca como diferencial uma avaliação psicológica.

Em relação às experiências quando analisada a relação do perfil desejado com o profissional já contratado, os respondentes afirmaram que na maioria das vezes o perfil foi atendido parcialmente, com exceção a necessidade de áreas específicas, ou até mesmo porque atendia a graduação e não atendia a pós-graduação, contendo problemas também em relação à permanência do profissional contratado na universidade, assim como seu envolvimento com projetos de médio e longo prazo e pela pouca possibilidade de escolha desse profissional em certas faculdades, devido à falta de profissionais em certas áreas. A uniformidade de respostas caracteriza que nessas faculdades entram profissionais que atendam suas expectativas apenas, e não suas deficiências e necessidades.

Os respondentes foram questionados sobre o alinhamento do perfil profissional exigido, com os objetivos estratégicos da universidade para os cursos de pós-graduação, 62% consideram que há alinhamento, procura-se estabelecer um perfil que atende as linhas de pesquisa do programa e essas linhas estão de acordo com os objetivos da universidade e as necessidades da pós. Também destacam que o profissional já vem alinhado para pós, pois possui titulação de doutor, 37% acredita que não existe este alinhamento, pois há mais preocupação com a graduação e também pela falta de perfil do candidato.

A respeito da forma de avaliação, os entrevistados foram perguntados se acreditam que esta forma permite a escolha de candidatos que atendam ao perfil desejado pela universidade pública, a maioria dos respondentes afirma que atende (56%) porque essa forma de seleção avalia o desempenho do candidato de varias formas: domínio teórico sobre o tema e sistematização escrita sobre ele, habilidade e domínio didático, produção científica e experiência profissional (atividades docentes, pesquisas, extensão, administração). Os respondentes ressaltaram a importância da imparcialidade no concurso, 25% relatou que não

atende plenamente, por limitações como o tema da prova escrita que nem sempre são definidos segundo o respondente e até mesmo pelo processo ser muito amplo, já 18% concluiu que não atende porque a seleção não permite espaço para conhecer o trabalho do candidato.

Sobre o que universidade tem feito para atender a demanda de docentes com perfil para a pós-graduação, apenas 37% relatou alguma ação da universidade, como aproveitamentos dos recursos de fomento externo apoiando as ações docentes em projetos (Fundect); formação e qualificação de profissionais em nível de pós-graduação nas varias áreas de pós; algumas discussões com os professores que atuam na pós, para definição do perfil do candidato e abertura de vagas para a pós-graduação. No entanto, 62% respondeu que não há nenhuma iniciativa deste tipo e todos fizeram sugestões para melhoria do processo, como melhoria de infraestrutura da universidade para atrair profissionais para a pós; alterações nas etapas de seleção; melhor capacidade de divulgação do processo; participação direta desses coordenadores de pós-graduação nos processos de seleção; constituição de um grupo forte de pesquisa, com perspectivas de crescimento, entre outras sugestões citadas.

4.4 ANÁLISE DO PROCESSO

Na análise do processo os respondentes foram questionados se consideram que a instituição de ensino na qual estão os concursos docentes tem condições de avaliar dos candidatos diferenciados, a maioria respondeu que não (62%), devido à padronização do concurso e pouco espaço para diversidade; pelas dificuldades de opções em certas áreas e que o modelo em vigor não consegue captar esse tipo de docentes, 37% respondeu que sim, que nas provas previstas principalmente na prova didática, é possível perceber essa diferenciação, mas que a retirada do memorial pode dificultar essa avaliação.

Quando perguntado se o avaliador entende que o processo de avaliação na banca de concurso é uma avaliação por pares, ou seja, o processo que um *expert* avalia o trabalho do outro, 81% relatou que sim, pois quando se constitui uma banca, procura-se por profissionais de destaque na área de concurso para que os candidatos identifiquem nessa banca legitimidade para avaliação, 12% responderam que talvez porque a universidade nem sempre possui um profissional *expert* na área e entenda completamente do assunto, apenas uma pessoa relatou que não, por acreditar não ser uma avaliação por pares apenas, sem um *expert*, pois é bastante complicado pela falta de opções de profissionais da mesma área com capacitação para o julgamento.

De um modo geral, os respondentes relatam sobre formação das bancas-critérios de seleção adotada, bem como o perfil dos docentes integrados ao quadro- ser um processo eficaz, mas nem sempre eficiente, que estes concursos deveriam ser mais abertos à diversidade; as avaliações deveriam avaliar os currículos e projetos dos candidatos além de uma entrevista para oportunidade maior conhecimento do perfil. Consideram ainda que o processo seletivo não atende a pós-graduação, principalmente pela falta de profissionais; identificam problemas em relação aos critérios do edital; acreditam que as bancas muitas vezes são formadas por um perfil subjetivo (amigos, conhecidos), e que o processo é engessado pela legislação.

O último questionamento foi sobre sugestões a respeito de melhorias no processo de seleção docente das universidades federais, obtivemos algumas repetições de partes já citadas no andamento da entrevista e sugestões abrangentes acerca do processo como manutenção de transparências na formação de bancas isentas sem ligação nenhuma com candidato; entrevista para maior conhecimento do perfil; principais programas de pós-graduação serem ouvidos para a seleção de candidatos; o item memorial obteve controvérsias, alguns os entrevistados acreditam que este gera subjetividade, e outros acreditam ser fundamental para o processo;

necessidade de avaliação psicológica e quase todos os entrevistados relataram sobre a necessidade de compactar as etapas do concurso.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo analisar como os coordenadores de cursos de pós-graduação *Stricto Sensu* da UFGD percebem o processo de seleção docente presente no contexto das universidades federais. Foi possível constatar pela análise dos dados, que a UF em estudo apresenta definição do perfil para contratação, definido e direcionado prioritariamente pela e para a graduação, estreitando assim o processo de seleção que permita o enquadramento ao quadro de um candidato com aproveitamento para a pós-graduação, visto que as coordenadorias de pós-graduação não possuem influência sobre escolha e nem expressam suas necessidades diante do processo. Perfil definido que possui pouca flexibilidade, relatado a preferência por candidatos que possuam titulação na área de concurso e produção científica na área.

Em relação às experiências quando analisada a relação do perfil desejado com o profissional já contratado, os respondentes afirmaram que na maioria das vezes o perfil é atendido parcialmente, no caso da não adequação ao perfil as limitações do processo de seleção são indicadas como a principal responsável. Essa situação fica clara quando relatado na entrevista a percepção de que o processo de seleção não possui instrumentos potentes para detectar perfis diferenciados e inovadores, relacionando assim o perfil selecionado ao perfil conservador, devido à padronização do concurso, o pouco espaço para diversidade, dificuldade de opções em certas áreas, pela localização da universidade em estudo, selecionando um perfil pré-definido que normalmente está orientado pela homogeneidade.

Sobre o que universidade tem feito para atender a demanda de docentes com perfis para a pós-graduação, poucas práticas são de conhecimentos dos respondentes, apoiados apenas em ações como abertura de vagas, recursos de fomento, constituindo a necessidade de processos que carecem de revisão e aprimoramento para contemplar tanto os objetivos estratégicos da graduação, como da pós-graduação.

No que se diz respeito ao professor universitário e suas atribuições que vão além do ensino, pode se constatar que a seleção de docentes nas universidades federais aponta a necessidade de reformulação dos processos de seleção e recrutamento de docentes, conforme evidenciado por Binotto, Siqueira e Mortari (2011) e Machado, Machado e Vieira (2010).

Como contribuição no aperfeiçoamento do processo de seleção, apresentam-se algumas sugestões, como: transparências na formação de bancas; inclusão de entrevista no processo seletivo e avaliação psicológica; uma instituição que tenha uma interação entre graduação e pós-graduação, para que a pós-graduação seja também beneficiada com o processo seletivo e grande necessidade de sintetizar o decorrer das etapas de concurso. Todos os itens avaliados apresentam particularidades de cada faculdade, os coordenadores mostraram que o concurso é um instrumento para a conciliação da demanda por profissionais com as necessidades de cada área, assim como necessidades previstas pela graduação e pela pós-graduação.

REFERÊNCIAS

- ALMEIRA, F. S.; GIORGI, M. C. **Linguagem e trabalho: um olhar perspectivo sobre a seleção de professores**. Círculo Fluminense de Estudos Filológicos e Linguísticos. Rio de Janeiro, 2008.
- ANDERE, M. A.; ARAUJO, A. M. P. **Aspectos da formação do professor de ensino superior de ciências contábeis: uma análise dos programas de pós-graduação**. *Revista de Contabilidade e Finanças* 19.48: 91-102, 2008.

BEZERRA, S. A. C.; HELAL, D. H. **Os desafios do recrutamento e seleção de docentes do curso superior de administração: um estudo em Belo Horizonte**. In: ENANPAD, 33., 2009, São Paulo. Anais Eletrônicos do 33º Encontro da ANPAD. São Paulo: ANPAD, 2009.

BINOTTO, E.; SIQUEIRA, E. S.; MORTARI, N. C. **Seleção Docente: Potencialidades e Limites que Envolvem o Processo em Universidades Federais**. In: ENANPAD, 2011, Rio de Janeiro. Anais Eletrônicos do 35º Encontro da ANPAD. Rio de Janeiro, 2011.

BRASIL, Lei n º8.112, de 11 de Dezembro de 1990. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm> Acesso em: 30 junho. 2014.

CARVALHO, A. V.; NASCIMENTO, L. P; SRAFIM, O. C. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

CORNACHIONE JR, E. B. *Tecnologia da educação e cursos de ciências contábeis: modelos colaborativos virtuais*. (Dissertação Livre-Docência). Universidade de São Paulo, 2004.

CUNHA, A. S.; CAVALCANTI, F. R. **Recrutamento e seleção de pessoal: análise comparativa entre a iniciativa privada e a pública**. Maringá: Revista Espaço Acadêmico, nº 131, 2012.

CUNHA, M. I.; ZANCHET, B. B. A.; RIBEIRO, G. M. **Qualidade do ensino de graduação: culturas, valores e seleção de professores**. Ponta Grossa: Práxis Educativa, v. 8, n. 1, 2013 p. 219-241.

DAVEL, E.; VERGARA, S. C. Gestão com Pessoas, Subjetividade e Objetividade nas Organizações. In: DAVEL, E.; VERGARA, S. C. **Gestão com Pessoas e Subjetividade**. São Paulo: Atlas, 2001. p. 31-56.

FLEURY, M. T. L. FLEURY, A. Construindo o conceito de competências. **RAC**, Edição Especial 2001: 183-196.

GIL, A. C. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

HOMEM, I. D.; OLTRAMARI, A. P.; BESSI, V. G. A gestão de disseminador pessoas e seus mecanismos de sedução em um processo de aquisição. **RAC - Rev. adm. contemp.** 2009, vol.13, n.2, pp. 210-227.

IVANCEVICH, J. M. **Gestão de Recursos Humanos**. São Paulo: Mc Graw-Hill, 2008.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Práticas de Recursos Humanos – PRH**. São Paulo: Atlas, 2007.

LUNA, S. V. **Planejamento de Pesquisa: Uma introdução**. São Paulo: EDUC, 2011. 116 p.:(Série Trilhas).

MACHADO, J. L. M; MACHADO, V. M; VIEIRA, J. E. Formação e Seleção de Docentes para Currículos Inovadores na Graduação em Saúde. **Revista brasileira de educação médica**, p.331, 2011.

MANZINI, E. J. **Entrevista semi-estruturada: Análise de objetivos e de roteiros**. Marília: Programa de Pós Graduação em Educação, Unesp.

MARTINS, B. B. et. al. **Gestão de pessoas com ênfase em competências: um estudo no subsistema avaliação de desempenho da Universidade Federal de Santa Catarina**. São Paulo: XII SEMEAD Empreendedorismo e inovação, FEA/USP, 2009. <<http://www.ead.fea.usp.br/semead/12semead/resultado/default.asp>> Acesso em: 09 nov.2013.

MASCARENHAS, A. O. **Gestão de pessoas: evolução, teoria e crítica**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

MICHAELS, E.; HANDFIELD-JONES, H.; AXELROD, B. **A guerra pelo talento: o talento como diferencial estratégico entre as empresa**. Rio de Janeiro: Campus, 2002.

MOURA, S. F. et. al. **O Valor do Intangível em Instituições de Ensino Superior: Um Enfoque no Capital Humano**. In: Encontro de Pós-graduação e Pesquisa em Administração, XXIX, Brasília-DF. Anais... Brasília ENANPAD, 2005.

REIS, A. B. *Análise de Competências dos Docentes de Administração do Ensino Superior*. (Dissertação Mestrado) - Florianópolis, UFSC, Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, 2002.

RIBEIRO, A. D. L. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2006.

RIBEIRO, D. G. V.; BISCOLI, F. R. V. **A Busca por novos colaboradores através do recrutamento e seleção.** Revista Expectativa, 2004. Disponível em: <<http://e-revista.unioeste.br/index.php/expectativa/article/download/746/631>> Acesso em : 09 nov. 2013.

SALLES, NOGUEIRA. Carreiras no Serviço Público Federal: Antigos Dogmas, Novas Perspectivas. In: BALASSIANO, M; DA COSTA, I . S. A. **Gestão de Carreiras: Dilemas e Perspectivas.** São Paulo: Atlas, 2006, p.147.

SANTAELLA, L. **Comunicação e Pesquisa.** São Paulo: Editora Hacker, 2001, p. 151- 189.